

Sumário

DOCTRINA

- Proteção da mãe trabalhadora –
Mudança de paradigma –
Alcir Kenupp Cunha399

JURISPRUDÊNCIA

- Ementas de 19216 a 19197.....395

Temas em destaque

STJ

- Compete ao foro do local do ato ou fato, no caso o do lugar da prestação do serviço cuja alegada insalubridade teria gerado o mal incapacitante, processar e julgar a ação indenizatória movida por ex-empregado contra a empregadora.....(Em. 19216)

TST

- Se na inicial se postulam verbas de caráter salarial e verbas de natureza indenizatória, não há impedimento legal para que as partes transacionem o pagamento apenas destas, sobre as quais não há incidência da contribuição previdenciária(Em. 19213)
- A projeção do contrato de trabalho para o futuro, pela concessão do aviso prévio indenizado, tem efeitos limitados às vantagens econômicas obtidas no período de pré-aviso(Em. 19208)

TRT-3ª R.

- O direito à indenização por danos morais decorrentes de acidente no trabalho ou doença profissional, conquanto tenha natureza civil, prescreve segundo a legislação trabalhista.....(Em. 19201)

TRT-9ª R.

- Sempre que determinado pelo juiz, sob prévia e expressa cominação, se uma das partes não se manifestar sobre os cálculos apresentados pela outra, terá que ser reconhecida a preclusão(Em. 19207)

TRT-12ª R.

- O trabalho executado em condições perigosas, ainda que intermitente, dá ao empregado o direito de receber o adicional respectivo de forma integral(Em. 19215)
- Uma súmula de jurisprudência não pode ser aplicada indiscriminadamente a todos os casos, pois imprescindível o exame das peculiaridades de cada um deles.....(Em. 19211)
- É tomadora dos serviços, e não dona da obra, a empresa que opta por contratar serviços terceirizados, ainda que relacionados à sua atividade-meio, por incidência da *culpa in eligendo* e da *culpa in vigilando*(Em. 19198)

ACÓRDÃO NA ÍNTEGRA

- Conversão de Rito – Adoção do Procedimento Sumaríssimo – Aplicação da Lei nº 9.957/2000 – Nulidade não configurada392

Doutrina

PROTEÇÃO DA MÃE TRABALHADORA – MUDANÇA DE PARADIGMA

ALCIR KENUPP CUNHA

Pós-Graduado em Direito Material e Processual do Trabalho

Introdução

Pode ser que alguém questione se um homem poderia abordar o assunto “proteção à maternidade” com a devida profundidade e sob a ótica daquelas diretamente envolvidas na questão, as mulheres. Por óbvio, não vivi de modo direto as dificuldades decorrentes da discriminação provocada pela gravidez, mas tive três oportunidades de acompanhar muito de perto, na gestação de meus filhos, tanto os efeitos da maternidade sobre o emprego, como do emprego sobre a maternidade. Há muito debate na doutrina a respeito da efetividade das normas de proteção à maternidade. Para muitos, as normas de proteção, ao contrário de atingir sua finalidade, ocasionam maior discriminação e diminuição de oportunidades. Afirmando inicialmente que a proteção “desprotege”, faremos um breve exame da evolução do trabalho da mulher, das normas que protegem a maternidade, dos efeitos da discriminação da mulher e das razões por que as normas não são eficazes e como fazer para torná-las eficazes. O tema é relevante em função dos problemas observados na inserção e manutenção da mulher no mercado de trabalho, tendo em vista sua condição natural de capacidade latente para a maternidade. A questão a ser analisada reside em como tornar eficaz a proteção legal dada à mulher trabalhadora que opta pela realização pessoal de ser mãe.

Evolução do trabalho da mulher

Trabalho e família. Família e trabalho. Estas são as duas principais preocupações de muitos trabalhadores, homens e mulheres, ao redor do mundo. Porém não foi sempre assim. Podemos dizer que antes aos homens cabia preocupar-se com o trabalho e às mulheres, com a família. Hoje mais do que nunca as mulheres – e as mães – desempenham um trabalho remunerado, sendo quase metade da mão-de-obra mundial. Ao longo das últimas décadas houve um aumento significativo do número de famílias em que a mulher contribui para a renda com o fruto de seu trabalho, como também há um grande crescimento de famílias em que não existe o casal, mas somente a mulher como fonte de sobrevivência. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) calcula que em 30% das famílias a mulher é a principal responsável pelos rendimentos. A presença da mulher no mercado de trabalho remonta à antiguidade, mas somente com a chamada Revolução Industrial essa participação ganhou vulto, tornando mais explícita a realidade da discriminação da mulher. Os socialistas e a Igreja se manifestaram e teve início a criação de normas específicas de proteção da

mulher. Hoje há um elenco considerável de previsões normativas que dão proteção ao trabalho da mulher, principalmente na área objeto de nosso estudo, que é a da proteção da maternidade no Direito do Trabalho. Porém, apesar das previsões legais a respeito do assunto, dados estatísticos da Organização Internacional do Trabalho e do IBGE deixam clara a permanência da discriminação da mulher em razão da gravidez, seja ela potencial ou real.

“Às mães de família devem trabalhar em casa ou nas suas adjacências, dando-se aos cuidados domésticos. É um péssimo abuso, que deve a todo custo cessar, o de as obrigar, por causa da mesquinhez do salário paterno, a ganharem a vida fora das paredes domésticas, descurando os cuidados e deveres próprios e sobretudo a educação dos filhos. Deve, pois, procurar-se, com todas as veras, que os pais de família recebam uma paga bastante a cobrir as despesas originárias da casa.”¹

A situação ideal traçada por PIO XI no quadragésimo ano da *Rerum Novarum* não era factível naquela época, tampouco o é hoje. Excluindo a sempre repisada doutrina de que o lugar da mulher é no lar, vemos que a situação presente na década de 30 do século XX não é muito diferente do que vem ocorrendo no início deste século, em que a “mesquinhez do salário” do pai de família, ou mesmo a ausência deste, leva cada vez mais mulheres em busca de trabalho e renda. O crescimento da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro representou uma das mais significativas transformações sociais ocorridas nas últimas décadas. Segundo estimativas do Banco Mundial, entre 1960 e 1997 as mulheres incrementaram sua participação na força de trabalho total em 126%. Na atualidade, as mulheres ocupam quase a metade da mão-de-obra do mundo.² Este aumento da participação das mulheres na força de trabalho induz a uma mudança na relação entre os gêneros, tanto na família quanto na empresa. As mulheres, mesmo realizando trabalho remunerado fora de seus lares, continuam desempenhando uma parte desproporcional das tarefas domésticas. Elas têm agora mais trabalho do que nunca, podendo-se dizer que muitas realizam um “segundo turno” de labor a cada dia.³ Segundo dados da RAIS 1997, de um total de 241 milhões de vínculos, 62,7% estavam destinados a homens. Estes ganhavam, em média, 5,9 salários mínimos – um nível de rendimentos superior ao recebido pelas mulheres, 4,6 salários mínimos.

1. Papa Pio XI. *Encíclica Quadragésimo Anno*. In A Santa Sé e a ordem social. Brasília: Câmara dos Deputados; Coordenação de Publicações, 1981, p 89.

2. Organização Internacional do Trabalho. *Igualdade de gênero*. 1ª ed., Paris, 2000. p. 84.

3. Idem.

Efeitos das normas de proteção à maternidade – a mulher e o mercado de trabalho

Por cobrança do empregador, e muitas vezes delas mesmas, grande número de mulheres se sente na obrigação de trabalhar em dobro quando estão grávidas. Outras antecipam a volta da licença-maternidade, com medo de perder o espaço conquistado. Segundo reportagem da Revista Veja, edição de 12 de fevereiro de 2003, intitulada “Com filhos no currículo”, em consulta feita em 100 das 500 maiores empresas do Brasil, 97% têm mulheres em algum tipo de cargo de chefia. Ainda segundo a reportagem, a presença feminina se faz visível na diretoria de metade dessas empresas, mas as mulheres são minoritárias entre os que detêm os melhores salários. Segundo pesquisa do Instituto Ethos, em parceria com a Fundação Getúlio Vargas, apenas 6% dos cargos de alto comando na iniciativa privada estão nas mãos de mulheres. Nos Estados Unidos, entre as 500 maiores empresas do *ranking* da revista Fortune, há apenas onze mulheres em cargos de alto comando. A economista da Universidade de Harvard, Sylvia Ann Hewlett, realizou uma pesquisa em 2001 e verificou que mais da metade das executivas americanas não tinham filhos por pressão da carreira. E que, embora atingissem o auge da profissão, eram frustradas.⁴

Apesar das peculiaridades da mulher, sua presença no mundo do trabalho é encarada de maneira equivocada. O empregador espera do trabalhador ideal que tenha certas qualidades tradicionalmente consideradas “masculinas”: que ele (ou ela) anteponha a tudo sua carreira profissional; que centre sua vida no trabalho; que esteja em condições de dedicar ao trabalho longas jornadas para adaptar-se ao rápido ritmo de produção que requer um mercado globalizado; que possa ajustar sua vida familiar às exigências do trabalho, quando este o exija; e que, por fim, não esteja comprometido por obrigações familiares que reclamem sua dedicação a elas. Assim, apesar de haver incorporado as mulheres na força de trabalho, o empregador segue buscando o homem em seu modelo tradicional de divisão de trabalho entre “homem provedor de renda da família – mulher construtora da família”⁵. Essa idéia de “trabalhador ideal” com qualidades “masculinas” é discriminatória tanto no que concerne às mulheres como em relação aos homens com responsabilidades familiares. O que quer dizer que as percepções sociais sobre o trabalho e a família não mudaram no mesmo ritmo com que se transformou o mercado de trabalho com a maior participação das mulheres.

Por parte do Estado verificamos um comportamento basicamente programático, sem efeito prático no mundo do trabalho. Essa ineficácia da ação governamental pode ser medida em números: a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2002, realizada pelo IBGE, revela avanços na educação dos brasileiros, mas traz números negativos em relação às mulheres. Mesmo estudando mais, elas continuam a ganhar bem menos do que os homens. A escolaridade média cresceu no Brasil, de 6,7 anos para 6,9. Entre as mulheres ocupadas, é de 7 anos e meio, mas entre os homens fica em 6 anos e meio. E elas continuam a ganhar 50% menos que os homens. A renda média do trabalhador está em R\$ 400, mas os homens ficam com R\$ 541 e as mulheres com R\$ 270; De outro lado, a proteção à maternidade existe para poucas. Por se tratar de benefício previdenciário, nos termos do artigo 71 e

seguintes da Lei no 8.213/91, somente é devido à segurada. O número de contribuintes inscritos nos institutos de previdência aumentou 2,4% em 2002 em comparação com 2001, mas o número de contribuintes totaliza 45,2% da população ocupada, ou seja, 54,8% dos trabalhadores não contribuíram em 2002. Estatísticas demonstram que o mercado de trabalho praticamente se divide de forma igual entre homens e mulheres; assim, verifica-se que metade das mulheres economicamente ativas não tem acesso ao benefício do salário-maternidade. Os dados constam da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) 2002, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

É bem verdade que a discriminação da mulher não é originada apenas pelas leis consideradas protetoras. Outros fatores existem que contribuem grandemente para sua manutenção e dificultam sumamente sua total erradicação, como, por exemplo, os de natureza política, econômica, social, religiosa e cultural, entre outros.

Em busca da efetividade

A igualdade no trabalho, que melhor poderia ser enunciada como igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de trabalho, é antiga aspiração do ser humano, preconizada na Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 10-12-48, segundo a qual todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos e têm direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho, bem como à proteção contra o desemprego. Igualdade no trabalho pode ser entendida como oportunidades iguais, como bem disposto na Declaração de Filadélfia (1944), ao se afirmar que “todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo, têm o direito de perseguir seu bem-estar material e seu desenvolvimento espiritual com liberdade e dignidade, segurança econômica e iguais oportunidades”. Há uma certa maioria quando se fala na necessidade de reforma da legislação trabalhista, a fim de promover uma atualização. Porém, quando se desce aos detalhes e aos pontos a serem alterados, a velha rivalidade entre capital e trabalho aflora. Os empregadores defendem tese que se aproxima da desregulamentação, enquanto os trabalhadores buscam a manutenção de direitos históricos e a ampliação da proteção.

Iniciativa privada e Direito Comparado

Algumas empresas demonstram preocupação com a questão do gênero, implementando programas voltados para a igualdade como filosofia de desenvolvimento pessoal. Alguns programas possuem mais apelo promocional do que realmente eficácia para solucionar a questão.

A solução que os países da Europa têm encontrado para garantir à mulher o tempo necessário para o cuidado dos filhos e, concomitantemente, sua realização profissional é a criação e ampliação dos chamados “empregos de tempo parcial”, que variam de 4 a 20 horas semanais. Tais postos de trabalho são previstos, percentualmente em acordos ou convenções coletivas de trabalho, conforme o setor produtivo. E a prática tem demonstrado que 90% dos postulantes desses empregos são mães de família, com filhos para cuidar. A nova realidade reclama novas iniciativas por parte dos empregadores e das autoridades. A convenção da OIT sobre

4. HEWLETT, Sylvia Ann. *Creating a life. Professional women and the quest for children*. New York, Talk Miramax Books, 2002. p. 334.

5. Organização Internacional do Trabalho. *Igualdade de gênero*. 1ª ed., Paris, 2000. pp. 84-85.

trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981 (nº 156), busca promover a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego entre os trabalhadores com responsabilidades familiares e aqueles que não as possuem. Os enfoques mais inovadores para abordar o problema trabalho-família têm surgido na iniciativa privada. Parte desse esforço é fruto da conscientização das empresas acerca de sua responsabilidade social. O mais importante de tudo, porém, é que essas experiências têm demonstrado que as políticas destinadas a conciliar trabalho e vida familiar são um meio eficaz para melhorar a dedicação e a produtividade dos trabalhadores. A Organização Internacional do Trabalho identificou algumas iniciativas que vêm produzindo resultados positivos na promoção da igualdade de gêneros:⁶

- atenção às crianças;
- atenção aos idosos;
- licença parental e por maternidade;
- apoio às mulheres na maternidade e na volta ao trabalho;
- horários flexíveis de entrada e saída do trabalho;
- acordos flexíveis de *permisos*;
- planos de interrupção da carreira profissional;
- teletrabalho, trabalho a domicílio, entre outros.

Em evento promovido pelo Ministério do Trabalho em 1999, para debate de ações a serem desenvolvidas em prol da igualdade no trabalho, destacou-se o modelo apresentado pelo Diretor de Recursos Humanos da empresa multinacional Levi Strauss do Brasil Ltda., Sr. Benedito A. Pagani, que informou que, em meados da década de 80 do século XX, a companhia tinha obrigação de enviar quadros para a matriz com os percentuais de mulheres e negros em posição de gerência na empresa. A matriz exigia essa postura, não se constituindo um ato de boa vontade da gerência local. A companhia achou que, definindo melhor os conceitos e trabalhando habilidades, poderia avançar nesse aspecto. A questão da diversidade é tratada em três momentos. O primeiro, em que o indivíduo faz uma reflexão sobre o tema; o segundo, em que é confrontado com a situação e, terceiro, em que há um conjunto de uma situação organizacional explorada nesse programa. A orientação da matriz é a de que as leis locais devem ser cumpridas – conjunto de normas e leis que falam da discriminação. Pagani questiona: “Por que esse conjunto de coisas não anda direito?” E responde: “Porque as pessoas resistem à questão da diversidade. No papel não há como negar que a diversidade é boa e até como objetivo de negócio a diversidade é importante. As pessoas individualmente entendem isso mas, no momento da ação, elas resistem. Por que as pessoas resistem? Isso exige uma mudança de comportamento de cada indivíduo na organização. Não é possível obrigar um gerente a mudar por meio de normas e procedimentos. É diferente quando a pessoa, do fundo do coração, dá suporte àquele que é diferente dele. Isso toca fundo nas pessoas. Gera insegurança. Ao conversar com a família e os amigos ficam inseguras. Elas têm um sistema de valores no qual foram educadas, e é difícil mudar o comportamento. Não podemos esquecer o tipo de país em que vivemos: cultura branca dominante, machista. Isso vem para dentro da empresa que está integrada nesse meio cultural. As pessoas têm medo de parecer ridículas e não há reforço de seus pares para a mudança. Conseguem convencer que são objetivo de negócio, mas, no momento da ação, não aplicam isso. Exige-se mudança pessoal muito grande na orga-

nização”. Do exame da política da Levi Strauss quanto à diversidade observa-se que é necessário ir além das leis e das normas. É preciso uma vontade, uma obrigação moral de fazer a coisa certa. A forma de trabalhar o assunto tem início com as lideranças da empresa. Pagani explica: “Os líderes precisam se sentir confortáveis com o assunto. Torna-se necessário analisar com eles os pontos incômodos sobre o assunto. O pior problema para implantar um programa de diversidade na empresa é quando não se tem o apoio da liderança. Pode-se ter o programa, mas, se o presidente ou gerente fizer uma piada ou não aceitar, o programa acaba. Deve-se ter um apoio efetivo da liderança dentro da empresa. Fazendo o acompanhamento com os líderes o ciclo se repete”. A empresa Levi Strauss tinha duas opções possíveis: esperar pela evolução de uma sociedade que há milhares de anos vem sendo educada com base na supremacia do gênero masculino sobre o feminino ou promover a reeducação e a mudança de paradigmas de seus funcionários. Essa última foi a opção escolhida.

A vontade de promover a igualdade exige investimentos. Nos primeiros dez anos de implantação do programa, a empresa, como um todo, investiu US\$ 19 milhões em programas de treinamento e educação para a força de trabalho. Somente no Brasil foram gastos cerca de US\$ 800 mil. É preciso alocar tempo das pessoas para isso, parar o tempo produtivo delas para que se dediquem ao programa. Deve-se gastar dinheiro com educação e criar habilidades para que as pessoas possam trabalhar com o tema.

A natureza da proteção à maternidade

“Nenhuma lei humana poderia apagar de qualquer forma o direito natural e primordial de todo homem ao casamento, nem circunscrever o fim principal para que ele foi estabelecido desde a origem: ‘Crescei e multiplicai-vos’.”⁷

A Declaração e a Plataforma de Ação de Pequim de 1995 endossam a concepção de que o direito à reprodução está entre os direitos humanos fundamentais, acrescentando-lhe a idéia de interdependência e indivisibilidade dos direitos humanos, ao consignar que “na maior parte dos países a violação dos direitos reprodutivos das mulheres limita dramaticamente as oportunidades dessas últimas na vida pública e privada, no seu acesso à educação e no seu pleno exercício dos demais direitos”. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 226, § 7º, está afinada com os parâmetros internacionais, tendo em vista que afirma o planejamento familiar como livre decisão do casal e estabelece que ao Estado cabe propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito, estando vedada qualquer coerção. Assim, quando se fala em proteção à maternidade, fala-se em proteção de direitos reprodutivos, em proteção da liberdade, da família, da vida, do futuro da humanidade.

A pregada igualdade entre homens e mulheres jamais pode ser entendida em sua literalidade. Não podemos resolver o problema da ineficácia das normas de proteção, por exemplo, igualando radicalmente o prazo de licença-paternidade ao de licença maternidade, já que criaríamos outro tipo de discriminação: entre casados e solteiros. Também não resolve o problema a operação inversa, de igualar a licença-maternidade aos atuais cinco dias de licença-paternidade, uma vez que condenaríamos as mulheres a renunciar totalmente à gravidez em razão do trabalho ou a renun-

6. Organização Internacional do Trabalho. Iniciativas trabalho-família – medidas para promover a igualdade. In Igualdade de gênero. 1ª ed., Paris: 2000, p. 85.

7. Papa Leão XIII. *Encíclica Rerum Novarum*. In A Santa Sé e a ordem social. Brasília: Câmara dos Deputados; Coordenação de Publicações, 1981, p. 89.

ciar ao trabalho para ser mãe. Para Carmen Sáez Lara,⁸ a situação da gravidez é uma diferença sexual imutável, que afasta a igualdade literal de gêneros, pelo simples fato de não existir homem em situação similar. A discriminação das mulheres trabalhadoras grávidas constitui, por si só, exclusividade feminina, uma discriminação direta.

Mudando paradigmas

A solução a ser encontrada está em conformidade com a questão proposta: como dar eficácia e efetividade às normas de proteção à maternidade?

Não devemos falar em redução da proteção à maternidade, tampouco da ampliação de seus efeitos para o homem. A proteção oferecida pela legislação é, no meu entender, suficiente na forma e no objeto. Torná-la eficaz é a resposta.

A nossa proposta para a solução do problema da eficácia das normas de proteção à maternidade passa primeiramente por uma mudança na maneira de encarar a questão. Uma mudança de paradigmas. Segundo registra o Dicionário Aurélio, paradigma é um modelo, um padrão. No meio científico (Thomas Kuhn), o termo designou as realizações científicas geradoras de modelos que, por período mais ou menos longo e de modo mais ou menos explícito, orientam o desenvolvimento posterior das pesquisas exclusivamente para a busca da solução dos problemas por elas suscitados. A forma de abordagem com a expressão “proteção à maternidade” dá uma idéia de um fato impessoal, que, aparentemente, atinge a todos, mas não atinge ninguém. “Maternidade” refere-se mais diretamente ao laço de parentesco que une a mãe ao filho. Essa proteção à maternidade é conseqüência secundária da proteção que é o real objeto do Direito do Trabalho: a mãe trabalhadora.

O campo trabalhista tem por conteúdo básico a relação entre o trabalhador e o empregador. A proteção à maternidade é um objeto que transcende o Direito do Trabalho. “Maternidade” engloba o direito à vida, à liberdade, à reprodução, e a própria existência da humanidade. Por essa razão, a expressão “proteção à maternidade” não serve aos propósitos e ao objeto do Direito do Trabalho. As palavras em direito têm papel fundamental; servem para identificar e individualizar os institutos que constituem objeto de estudo e de disciplina normativa. No âmbito do Direito do Trabalho, a expressão mais correta, aquela que realmente demonstra o objeto que a norma visa proteger, e que possui maior força para afetar o consciente e o subconsciente do empregador e da sociedade, é a expressão “proteção da mãe trabalhadora”. A palavra “mãe” possui força capaz de despertar, no empregador e na sociedade, a exata dimensão da norma de proteção. Estabelecido o novo paradigma – “proteção da mãe trabalhadora” –, passemos a examinar como é possível tornar eficaz esta proteção.

A solução

Do que examinamos até agora podemos concluir que a questão da discriminação da mulher pelo fato de ser mãe ou de se tornar mãe está intimamente ligada ao universo cultural da sociedade. Não é por falta de normas de proteção que as mães sofrem discriminação. É pelo senso coletivo da sociedade, que, historicamente, valoriza a figura masculina e menospreza a feminina. Esperar que o decurso do tempo traga as mudanças é transferir a

solução indefinidamente para depois. Normas não se tornam eficazes por si. As normas são expressão de um Estado organizado. As normas se tornam eficazes mediante a ação do Estado em fazer cumprir suas prescrições. Mudar comportamentos não é uma missão fácil. A escravidão no Brasil, por exemplo, foi abolida formalmente em 1888. Hoje, mais de um século depois, ainda existem senzalas e escravos em fazendas a poucos quilômetros de grandes cidades e, pior, escravidão dentro de grandes centros urbanos, onde domésticas trabalham pela comida e por uma cama num cubículo. Por que essa situação perdura tanto? A resposta é que o Estado, na época da abolição – e ainda hoje –, não possui meios eficazes para fiscalizar tudo.

É o que ocorre com a proteção da mãe trabalhadora. Existem as normas, mas sua obediência, muitas vezes tardia, somente é obtida por meio da atuação do judiciário trabalhista, o que não atende ao objetivo da norma, que visa proteger a mãe no período da gestação e logo após o parto. Vivemos num país continental. Criar um aparato de fiscalização *in loco* capaz de atingir todas as trabalhadoras não é possível senão em várias gerações. A eficácia das normas de proteção da mãe trabalhadora poderá ser obtida mediante a adoção das seguintes ações:

- Para efeito a longo prazo: inclusão obrigatória da discussão sobre gênero em todos os níveis de educação, desde a infância até o nível superior;

- Para efeito a médio prazo: inclusão obrigatória da discussão sobre gênero em todos os cursos voltados para formação de líderes e executivos, inclusive promovidos por iniciativa do Estado;

- Para efeito a curto prazo: estabelecimento da obrigatoriedade de a trabalhadora informar ao empregador o estado de gravidez assim que tome conhecimento, sem prejuízo da proteção devida desde a concepção, estabelecendo-se para o empregador, sob pena de pesada multa, a obrigatoriedade de informar ao órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego, mensalmente, a relação de empregadas que se encontram em estado de gravidez, para fins de controle e fiscalização dirigida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego.

Conclusão

Edna Rolland coloca a questão de maneira bastante clara e severa:

“Como é que nós podemos, ao mesmo tempo, acreditar do ponto de vista filosófico na idéia da igualdade e continuar vivendo numa sociedade que é tão desigual? Por que é que essa sociedade continua funcionando, continua se reproduzindo e a cada dia somos capazes de nos levantar, olhar para o espelho e ir trabalhar. Constatar tanta miséria, constatar problemas gravíssimos como o que estamos vendo e vivendo nesse momento no Brasil, em termos das condições da seca no Nordeste, do desemprego pelo País afora, como é possível, ao mesmo tempo, acreditar na idéia da igualdade e continuar convivendo com tamanha desigualdade?!⁹”

De um modo geral, o que vem sendo propagado é que a legislação dos países desenvolvidos e em desenvolvimento marcha no sentido de se afastar das medidas de proteção ao trabalho feminino e em especial daquelas de proteção da mãe trabalhadora,

8. LARA, Carmen Sáez. *Mujeres y mercado de trabajo – las discriminaciones directas e indirectas*. Madrid: Consejo Económico y Social; Departamento de Publicaciones. 1994.

9. ROLLAND, Edna. *A promoção da igualdade de oportunidades no trabalho e na ocupação no Estado do Rio Grande do Norte*. [s.n.t.].

como forma de evitar maiores prejuízos à mulher, sob o argumento de que tais medidas têm incentivado a prática de atitudes discriminatórias.

Não podemos, porém, aceitar tal idéia, uma vez que a maternidade, como dissemos, não é um fato estranho à humanidade, mas a própria razão de sua sobrevivência e expansão. Não devemos admitir a solução simplista de igualar direitos retirando direitos. O que deve ficar impresso em cada um de nós é que a função de ser mãe diferencia evidentemente a mulher do homem, e que isso não significa inferioridade; muito pelo contrário, significa a superioridade da mulher, a superioridade de ser mãe, de ser a geradora da vida, merecendo, por isso, a proteção especial dada pelas normas jurídicas, que devem, a partir da implementação das sugestões ora apresentadas, ter plena eficácia.

Referências bibliográficas

HEWLETT, Sylvia Ann. *Creating a life. Professional women and the quest for children*. New York: Talk Miramax Books, 2002, p. 334.

Organização Internacional do Trabalho. *Igualdade de gênero*. 1ª ed., Paris, 2000.

Organização Internacional do Trabalho. *Iniciativas trabalho-família – medidas para promover a igualdade*. In Igualdade de gênero. 1ª ed. Paris, 2000.

LARA, Carmen Sáez. *Mujeres y mercado de trabajo – las discriminaciones directas e indirectas*. Madrid: Consejo Económico y Social; Departamento de Publicaciones, 1994.

Papa Leão XIII. Encíclica *Rerum Novarum*. In A Santa Sé e a ordem social. Brasília: Câmara dos Deputados; Coordenação de Publicações, 1981, p. 89.

Papa Pio XI. Encíclica *Quadragesimo Anno*. In A Santa Sé e a ordem social. Brasília: Câmara dos Deputados; Coordenação de Publicações, 1981, p. 89.

ROLLAND, Edna. *A promoção da igualdade de oportunidades no trabalho e na ocupação no Estado do Rio Grande do Norte*. [s.n.t.]

Jurisprudência

19216 ACIDENTE DE TRABALHO – AÇÃO DE INDENIZAÇÃO – COMPETÊNCIA

– Compete ao foro do local do ato ou fato, no caso o do lugar da prestação do serviço cuja alegada insalubridade teria gerado o mal incapacitante, processar e julgar a ação indenizatória movida por ex-empregado contra a empregadora. (STJ – Ac. unân. da 4ª T., publ. em 7-3-2005 – REsp. 655.206-SP – Rel. Min. Aldir Passarinho Junior)

Nota – Dispõe o CPC, a respeito, o seguinte: “Art. 100 – É competente o foro:; V – do lugar do ato ou fato: a) para a ação de reparação do dano; Parágrafo único – Nas ações de reparação do dano sofrido em razão de delito ou acidente de veículos, será competente o foro do domicílio do autor ou do local do fato.”

19215 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE – EXPOSIÇÃO PERMANENTE E INTERMITENTE

– O trabalho executado em condições perigosas, ainda que intermitente, dá ao empregado o direito de receber o adicional respectivo de forma integral, tendo em vista que o infortúnio decorre do perigo a que se expõe o trabalhador no desempenho de suas atividades, independentemente do tempo em que fica exposto ao risco. (TRT-12ª R. – Ac. da 2ª T., publ. em 25-8-2005 – RO-V 457/2004 – Relª Juíza Ione Ramos)

19214 COMPETÊNCIA – RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS – SENTENÇA JUDICIAL POSTERIOR À EMENDA CONSTITUCIONAL 20/98

– O princípio da legalidade insculpido no inciso II do artigo 5º da Constituição da República mostra-se como norma cons-

titucional correspondente a princípio geral do ordenamento jurídico, pelo que a violação ao preceito invocado não será direta e literal, como exige a alínea “c” do artigo 896 da CLT, em face da subjetividade que cerca o seu conceito. A jurisprudência do TST, consubstanciada no Boletim de Orientação Jurisprudencial nº 141 da SDI, inserido em 27-11-98, pacificou o entendimento quanto à competência desta Justiça para apreciar matéria relativa ao desconto previdenciário e em relação à obrigatoriedade de se determinar que o referido desconto incida sobre os créditos decorrentes de sentenças trabalhistas. A discussão sobre a competência da Justiça do Trabalho ficou até mesmo superada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1988, que acrescentou o § 3º ao artigo 114 da Carta Magna, norma de eficácia plena e, portanto, de aplicação imediata, de forma que deve incidir sobre os créditos que estão sendo disponibilizados já em sua plena vigência, evidenciando a irrelevância do argumento de que a prolação da sentença exequenda é anterior à data da edição da emenda. Assim, não constituiu óbice a que se procedam aos descontos previdenciários na fase de execução, dado o caráter de ordem pública ostentado pela norma que os disciplina, não se vislumbrando a ofensa ao artigo 5º, XXXVI, da Carta Magna. Recurso não conhecido. (TST – Ac. unân. da 4ª T., publ. em 12-8-2005 – RR 2.512/2003 – Rel. Min. Barros Levenhagen)

19213 CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA – ACORDO JUDICIAL DE PARCELAS EXCLUSIVAMENTE INDENIZATÓRIAS

– Depreende-se dos autos estar a irrisignação centrada no fato de ter o reclamante firmado acordo encerrando parcelas de natureza indenizatória requeridas na petição inicial, pretendendo o recorrente a incidência da contribuição previdenciária sobre a totalidade do valor acordado. Constata-se do acórdão recorrido

que as verbas objeto do acordo são efetivamente de natureza indenizatória, razão pela qual não se visualiza a afronta ao artigo 43, parágrafo único, da Lei 8.212/90. Os acordos ou conciliações judiciais na Justiça do Trabalho têm natureza jurídica de transação e, como tal, constituem ato jurídico pelo qual os pactuantes, mediante concessões recíprocas, extinguem obrigações litigiosas ou duvidosas. Equivale a dizer que pressupõem uma incerteza sobre o direito ou a situação jurídica trazidos a juízo, em que a composição da *res dubia* fica a cargo das partes, não podendo a autarquia previdenciária pretender sobrepor sua vontade à daquelas, a fim de determinar o que deve compor o acordo entabulado. Assim, se na inicial se postulam verbas de caráter salarial e verbas de natureza indenizatória, não há impedimento legal para que as partes transacionem o pagamento apenas destas, sobre as quais não há incidência da contribuição previdenciária. Tanto é assim que o artigo 584, inciso III, do CPC, com a nova redação dada pela Lei 10.358/2001, chancela às partes até mesmo a prerrogativa de conciliar acerca de matérias não postas em juízo. Desse modo, não há como invalidar o pacto judicial levando-se em conta apenas o fato de nele constarem estritamente parcelas de caráter indenizatório, em detrimento das de natureza salarial que compuseram parte do pedido, não se vislumbrando as ofensas aos dispositivos mencionados. Além disso, o aresto trazido para cotejo não apresenta a especificidade exigida pela Súmula 296 do TST. Recurso não conhecido. (TST – Ac. unân. da 4ª T., publ. em 12-8-2005 – RR 2.437/2002 – Rel. Min. Barros Levenhagen)

19212 DEPÓSITO RECURSAL – FOTOCÓPIA NÃO AUTENTICADA – JUNTADA DO ORIGINAL FORA DO PRAZO – CONHECIMENTO

– Nos termos do artigo 7º da Lei nº 5.584/70 e da Súmula nº 245 do TST, o comprovante relativo ao depósito recursal deve ser feito dentro do prazo alusivo ao recurso. No caso dos autos, o Reclamado carrou fotocópia não autenticada do depósito recursal juntamente com as razões do apelo, trazendo o original apenas após o término do octídio legal, o que, de plano, importaria deserção do apelo. Contudo, tendo em vista a instrumentalidade e o princípio da boa-fé, a apresentação do original dentro do prazo do artigo 2º da Lei n. 9.800/99, aplicada por analogia, sanou o vício, pelo que deve ser conhecido o apelo. (TRT-3ª R. – Ac. unân. da 4ª T., publ. em 19-3-2005 – RO 2.131/2004 – Rel. Juiz Luiz Otávio Linhares)

19211 EMBARGOS DE DECLARAÇÃO – SÚMULAS DE JURISPRUDÊNCIA – AUSÊNCIA DE EFEITO VINCULANTE

– As súmulas de jurisprudência não são dotadas de efeito vinculante. Desse modo, é permitido ao julgador a apreciação do feito de acordo com o seu livre convencimento, na forma do artigo 131 do CPC. Ademais, uma súmula de jurisprudência não pode ser aplicada indiscriminadamente a todos os casos, pois imprescindível o exame das peculiaridades de cada um deles. Embargos de Declaração conhecidos e rejeitados. (TRT-12ª R. – Ac. unân. da 2ª T., publ. em 25-8-2005 – ED-ROV 5.537/2004 – Relª Juíza Sandra Marcia Wambier)

19210 EMBARGOS À EXECUÇÃO – PRAZO – FAZENDA PÚBLICA

– A MP nº 2.102-31, de 24-5-2001, que alterou o artigo 884 da CLT, não modificou genericamente o prazo para a interposição dos embargos à execução, que continua sendo de cinco dias. O lapso temporal de trinta dias para o ajuizamento dessa medida, conforme a referida medida provisória, é destinado somente à Fazenda Pública e às outras entidades estatais albergadas no corpo da legislação mencionada. (TRT-12ª R. – Ac. unân. da 2ª T., publ. em 25-8-2005 – AG-PET 1.153/2003 – Relª Juíza Ione Ramos)

19209 ESTABILIDADE PROVISÓRIA – CONDIÇÃO AUTORIZADORA DE DISPENSA – OCORRÊNCIA

– Ocorrendo a dispensa de empregado enquadrado em situação que o próprio instrumento coletivo que institui a estabilidade a autoriza, não há falar-se em violação da garantia nem em direito a reintegração ou a indenização substitutiva. (TRT-3ª R. – Ac. unân. da 5ª T., publ. em 19-3-2005 – RO 927/2004 – Rel. Juiz José Murilo de Moraes)

19208 ESTABILIDADE PROVISÓRIA – GESTANTE – CONCEPÇÃO NO CURSO DO AVISO PRÉVIO INDENIZADO

– A Orientação Jurisprudencial nº 40 da SBDI-1 do TST estabelece: “Estabilidade. Aquisição no período do aviso prévio. Não reconhecida. A projeção do contrato de trabalho para o futuro, pela concessão do aviso prévio indenizado, tem efeitos limitados às vantagens econômicas obtidas no período de pré-aviso, ou seja, salários, reflexos e verbas rescisórias.” Na espécie, o Tribunal do Trabalho da 12ª Região reconheceu o direito à estabilidade provisória previsto no artigo 10, II, “b”, do ADCT à autora, a despeito de a concepção haver incontroversamente ocorrido durante o curso do aviso prévio indenizado, na contramão da jurisprudência consolidada na orientação jurisprudencial transcrita e do artigo 10, II, “b”, do ADCT. Recurso provido. (TST – Ac. unân. da 4ª T., publ. em 12-8-2005 – RR 4.685/2002 – Rel. Min. Barros Levenhagen)

19207 EXECUÇÃO DE SENTENÇA – CONTA LIQUIDATÓRIA ELABORADA PELA PARTE – PRECLUSÃO

– Em face da nova redação do artigo 879, com os §§ 1º-B e 3º, não remanesce mais o antigo entendimento no sentido que somente os cálculos apresentados pelo contador atrairiam a preclusão. Sempre que determinado pelo juiz, sob prévia e expressa cominação, se uma das partes não se manifestar sobre os cálculos apresentados pela outra, terá que ser reconhecida a preclusão, impossibilitando que sejam controvertidos em embargos e Agravo de Petição. É entendimento da Seção Especializada do E. TRT da 9ª Região, em sua maioria, que não havendo a necessária intimação sob pena de preclusão, ela não se aplicaria. (TRT-9ª R. – Ac. unân. da Seção Especializada, publ. em 15-4-2005 – AG-PET 20.949/99 – Rel. Juiz Luiz Eduardo Gunther)

19206 EXECUÇÃO DE SENTENÇA – PRECATÓRIO – DESMEMBRAMENTO

– O desmembramento do precatório, expedindo-se requisição de pequeno valor àqueles que se enquadram no capítulo II, da Instrução Normativa nº 1/2003 deste Regional não padece de inconstitucionalidade pois, ainda que plúrima a ação, os exequentes possuem créditos individualizados que não superam o limite estabelecido pelo Decreto Estadual nº 846/2003. (TRT-9ª R. – Ac. unân. da Seção Especializada, publ. em 15-4-2005 – AG-PET 14.560/95 – Rel. Juiz Luiz Celso Napp)

19205 FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO – SAQUE DOS DEPÓSITOS – IMPOSSIBILIDADE

– Assente o entendimento desta Corte de que os acréscimos introduzidos na Lei 8.036/90 pela MP 2.164-41 – artigos 19-A e 20, II – não se aplicam às ações anteriores à sua vigência. O artigo 37, II, da CF exige a aprovação em concurso público para ingresso em cargo ou emprego público, sob pena de nulidade. A anulação do pacto laboral, por desrespeito a tal determinação constitucional, só produz efeitos *ex nunc*, conferindo ao ex-empregado apenas o direito às verbas salariais pelos serviços prestados. O desfazimento do vínculo empregatício por anulação não se equipara à rescisão contratual por “força maior” ou “culpa recíproca” reconhecida na Justiça do Trabalho – artigo 18, § 2º, da Lei 8.036/90. Recurso Especial conhecido e provido. (STJ – Ac. unân. da 2ª T., publ. em 7-3-2005 – REsp. 460.244-TO – Rel. Min. Francisco Peçanha Martins)

19204 HORA EXTRA – TEMPO GASTO NA TROCA DE UNIFORME – EMPRESA PRODUTORA DE ALIMENTOS

– O uso de uniforme em empresa de industrialização de produtos alimentícios é obrigatório por questões de higiene e segurança. O tempo gasto na troca de uniforme, não anotado no cartão-ponto, deve ser remunerado como hora extra, visto que cabe ao empregador assumir integralmente os riscos e os encargos de seu empreendimento, sendo inadmissível transferir ao trabalhador os ônus decorrentes das exigências legais relativamente à atividade empresarial. (TRT-12ª R. – Ac. unân. da 2ª T., publ. em 25-8-2005 – RO-V 475/2004 – Relª Juíza Ione Ramos)

19203 JORNADA DE TRABALHO – INTERVALO INTRAJORNADA – NÃO-CONCESSÃO – INDENIZAÇÃO

– A não-concessão de intervalo intrajornada, sem resultar em acréscimo da jornada, tem natureza indenizatória, nos termos do que dispõe o artigo 71, § 4º, da CLT, de forma que não há suporte jurídico que autorize seu reflexo em outras parcelas, salvo ajuste expresso, individual ou coletivo, em sentido contrário. Recurso de revista conhecido e provido. (TST – Ac. unân. da 4ª T., publ. em 12-8-2005 – RR 2.499/2001 – Rel. Min. Conv. José Antonio Pancotti)

19202 JORNADA DE TRABALHO – TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO – HORAS EXTRAS

– O fato de ter sido o Reclamante empregado horista ou mensalista não obsta o deferimento das horas extras após a sexta hora trabalhada. *Data venia*, não se pode entender que as horas excedentes da sexta em cada dia já estavam pagas no salário mensal, sob pena de se anular o avanço introduzido pelo dispositivo constitucional que instituiu jornada especial para o turno ininterrupto de revezamento, objetivando reduzir os danos gerados pela alteração constante dos horários de trabalho, o que interfere na vida do trabalhador como um todo, inclusive no seu relógio biológico. O entendimento jurisprudencial predominante, a qual me filio, é no sentido de que a remuneração paga ao trabalhador só teria quitado as seis horas de trabalho a que está obrigado, sendo que as excedentes devem ser pagas como horas extras. Na mesma trilha a Súmula nº 2, deste Egrégio Regional. (TRT-3ª R. – Ac. unân. da 4ª T., publ. em 19-3-2005 – RO 1.061/2004 – Rel. Juiz Luiz Otávio Linhares)

19201 PRESCRIÇÃO – ACIDENTE DO TRABALHO OU DOENÇA PROFISSIONAL – DANO MORAL

– O direito à indenização por danos morais decorrentes de acidente no trabalho ou doença profissional, conquanto tenha natureza civil, prescreve segundo a legislação trabalhista, em 5 anos da data em que a autora teve ciência do dano e dois anos após o término do contrato de trabalho. *Vis attractiva* que deflui do fato do acidente haver ocorrido no ambiente de trabalho e em razão das funções exercidas pela autora. (TRT-3ª R. – Ac. da 5ª T., publ. em 19-3-2005 – RO 958/2004 – Rel. Juiz Eduardo Augusto Lobato)

19200 RECURSO DE REVISTA – INSS – IRREGULARIDADE DE REPRESENTAÇÃO

– Arestos inservíveis, por serem provenientes de Turma do TST, e os demais apresentam-se inespecíficos, por partirem da premissa da representação por procurador do INSS, sem procuração nos autos. Incidência da Súmula nº 296 do TST. O artigo 1º da Lei 6.539/78 tem conteúdo de evidente interpretatividade. Com efeito, ao admitir a contratação de advogado empregando a expressão “na falta destes” – Procuradores do Quadro de Pessoal –, deixou margem à especulação em torno de qual situação a lei estaria prevendo: a falta absoluta de procuradores ou a falta de número suficiente de procuradores. Não há como extrair vulneração direta, portanto. Quanto à possibilidade de saneamento, não se verifica afronta direta ao artigo 13 do CPC, já que não contém disciplinamento específico acerca de se tratar da fase recursal. A matéria encontra-se sumulada: Súmula 383 do TST. Recurso não conhecido. (TST – Ac. unân. da 4ª T., publ. em 12-8-2005 – RR 2.453/2002 – Rel. Min. Barros Levenhagen)

19199 RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO – MULTA DO ARTIGO 477 DA CLT – APLICAÇÃO

– A multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT, somente não incide quando a mora no acerto rescisório foi causada pelo empregado. Portanto, não se afasta a multa aplicada, quando a falta da quitação das parcelas rescisórias ocorreu porque a Reclamada pretendeu quitar valores incorretos, pressupondo motivo inexistente para a modalidade de resilição que resolveu eleger – justa causa, afigurando-se justa a recusa do Reclamante em receber as parcelas ofertadas, já que, a teor do artigo 314, C.C., “ainda que a obrigação tenha por objeto prestações divisíveis, não pode o credor ser obrigado a receber, nem o devedor a pagar, por partes, se assim não se ajustou”, sendo certo que a oferta patronal não ilidiu a mora, porque não continha os requisitos para tornar válido o pagamento, requisitos que são exigíveis até mesmo quando o pagamento for tentando através da ação de consignação, segundo dispõe o artigo 336, do CC. (TRT-3ª R. – Ac. da 4ª T., publ. em 19-3-2005 – RO 1.033/2004 – Rel. Juiz Luiz Otávio Linhares)

19198 RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA – SERVIÇOS TERCEIRIZADOS –

– É tomadora dos serviços, e não dona da obra, e empresa que opta por contratar serviços terceirizados, ainda que relacionados à sua atividade-meio, por incidência da *culpa in eligendo* e da *culpa in vigilando*. Assim, caracterizado o inadimplemento da empregadora direta do reclamante quanto às verbas trabalhistas, deve a reclamada, de forma subsidiária, responder pelos valores reconhecidamente devidos em sede judicial. (TRT-12ª R. – Ac. da 2ª T., publ. em 25-8-2005 – RO-V 2.889/2003 – Rel. Des. C. A. Godoy Ilha)

19197 SALÁRIO – VALE-ALIMENTAÇÃO – NÃO-INTEGRAÇÃO

– O vale-alimentação fornecido por empresa participante do Programa de Alimentação ao Trabalhador – PAT – não tem caráter salarial e não integra ao salário para nenhum efeito de lei. Lei nº 6.321/76, Decreto nº 5/91 e OJ nº 133 da SDI-1 do Egrégio TST. (TRT-12ª R. – Ac. unân. da 2ª T., publ. em 25-8-2005 – RO-V 2.716/2004 – Relª Juíza Sandra Marcia Wambier)

Acórdão na Íntegra

CONVERSÃO DE RITO

TST – PROC. Nº TST-AIRR-3590/1998-038-15-40.0

EMENTA

ADOÇÃO DO PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. APLICAÇÃO DA LEI Nº 9.957/2000. NULIDADE NÃO CONFIGURADA. Conquanto em questões de direito intertemporal a regra geral é de que a lei nova tenha eficácia imediata para reger os processos pendentes, este entendimento não prevalece, se a lei inova, instituindo rito procedimental novo que suprima algum tipo de recurso, ou qualquer outra faculdade das partes garantida ou assegurada pela lei velha, situação que ofende o princípio do devido processo legal, preconizado pelo inciso LV do artigo 5º da Constituição Federal de 1988. Porém, não se vislumbra nulidade, por ausência de prejuízo processual à parte, se o acórdão regional contém relatório e a fundamentação suficientes para explicitar as razões de fato e de direito que conduziram a decisão. Isto porque, não impede que a parte exerça o direito de interpor os recursos que entender cabíveis. Inviável a decretação da nulidade pretendida, porque oportuna a aplicação os princípios da instrumentalidade e da efetividade do processo (CLT, artigo 794). Agravo de Instrumento não provido.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-3590/1998-038-15-40.0, em que é Agravante Sindicato dos Propagandistas, Propagandistas Vendedores e Vendedores de Produtos Farmacêuticos do Estado de São Paulo e Agravado Benedito Ernesto de Camargo.

Contra o r. despacho de fl. 111, da Vice-Presidência do Eg. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, que denegou seguimento ao seu Recurso de Revista, com fulcro no artigo 896, § 6º, da CLT, e da Orientação Jurisprudencial nº 94 da SDI-1 do TST, interpõe o sindicato-reclamado agravo de instrumento.

Sustenta a viabilidade de seu recurso, argumentando inicialmente que o Regional, ao alterar o “RITO PROCESSUAL” do presente feito, iniciado anteriormente à vigência da Lei nº 9.957/2000, violou o artigo 5º, LV, da CF/88, pois a retroatividade da lei causou-lhe prejuízos, em especial à ampla defesa e o contraditório, constitucionalmente garantidos. Alega ainda que há “NULIDADE DO V. ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL”, decorrente da suposta recusa de sanar as omissões apontadas nos embargos de declaração. Quanto ao tema “HORAS EXTRAS”.

“DESCANSOS SEMANAIS REMUNERADOS”, diz que ao ser desprezada suas provas, ofendeu-se o artigo 300 e seguintes e 333 do CPC e o artigo 5º, LV, da CF/88, pois impossibilitou-se ao recorrente de ver validado o princípio do contraditório e da ampla defesa, além do que era do autor o ônus da prova quantos pleitos em debate. Finalmente, relativamente aos “DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS”, aduz que os encargos devem ser suportados pelo reclamante, nos termos do Provimento 1/96 da CGJT. Transcreve arestos para cotejo.

Não foram apresentadas contraminuta e contra-razões.

A Douta Procuradoria-Geral do Trabalho deixou de se manifestar, em cumprimento ao disposto no artigo 82 do Regimento Interno desta Corte.

É o relatório.

VOTO

O Agravo de Instrumento é tempestivo e está subscrito por advogado regularmente habilitado.

CONHEÇO, eis que preenchidos os pressupostos de recorribilidade.

Na hipótese em exame, o v. acórdão regional denegou seguimento ao Recurso de Revista da reclamada, com fulcro no artigo 896, § 6º, da CLT, e da Orientação Jurisprudencial nº 94 da SDI-1 do TST, interpõe o sindicato-reclamado Agravo de Instrumento.

Sustenta a viabilidade de seu recurso, argumentando inicialmente que o Regional, ao alterar o "RITO PROCESSUAL" do presente feito, iniciado anteriormente à vigência da Lei nº 9.957/2000, violou o artigo 5º, LV, da CF/88, pois a retroatividade da lei causou-lhe prejuízos, em especial à ampla defesa e o contraditório, constitucionalmente garantidos. Alega ainda que há "NULIDADE DO V. ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL", decorrente da suposta recusa de sanar as omissões apontadas nos embargos de declaração. Quanto ao tema "HORAS EXTRAS".

"DESCANSOS SEMANAIS REMUNERADOS", diz que ao ser desprezada suas provas, ofendeu-se o artigo 300 e seguintes e 333 do CPC e o artigo 5º, LV, da CF/88, pois impossibilitou-se ao recorrente de ver validado o princípio do contraditório e da ampla defesa, além do que era do autor o ônus da prova quantos pleitos em debate. Finalmente, relativamente aos "DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS", aduz que os encargos devem ser suportados pelo reclamante, nos termos do Provimento 01/96 da CGJT. Transcreve arestos para cotejo.

CONVERSÃO DE RITO. ADOÇÃO DO PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. APLICAÇÃO DA LEI Nº 9.957/2000.

Sustenta a agravante que o Regional, ao alterar o rito processual do presente feito, iniciado anteriormente à vigência da Lei nº 9.957/2000, violou o artigo 5º, LV, da CF/88, pois a retroatividade da lei causou-lhe prejuízos, em especial à ampla defesa e ao contraditório, constitucionalmente garantidos.

Sem razão, contudo.

Conquanto as questões referentes ao direito intertemporal, a regra geral é de que a lei nova desde a sua eficácia, salvo disposição em contrário, alcança e rege os processos em curso, reputando-se, pelo sistema de isolamento dos atos, válidos e eficazes os atos processuais praticados na vigência da lei velha. Porém, esse entendimento não pode ser adotado nas hipóteses em que a lei inova, criando rito procedimental novo, no qual suprime algum tipo de recurso, ou qualquer outra faculdade das partes, garantia do rito procedimental originário ou anterior, equiva- le dizer, previsto na data do ajuizamento da ação. Caso contrário, *in tesse*, estar-se-ia ferindo de morte o princípio do devido processo legal, a teor do inciso LV do artigo 5º da Constituição Federal de 1988.

Na hipótese, porém, ainda que tenha ocorrido a conversão de rito, não se vislumbra prejuízo processual algum à parte, na medida em que o julgamento do regional, em vez de se dar por mera certidão como facultada a Lei nº 9.957/2000 – como se verifica às fls. 83/84, complementado às fls. 93/94, fê-lo mediante acórdão com seus elementos essenciais deste ato processual, quais sejam, o relatório e o fundamento ou as razões de decidir explicitando a tese jurídica adotada pelo julgamento, possibilitando a interposição de embargos de declaração, para o prequestionamento necessário à interposição do recurso de revista.

De sorte que, se a adoção do rito sumaríssimo, como no caso, não acarretou prejuízo processual à recorrente, porque não impediu que exercesse o direito de interpor os recursos que entendeu cabíveis para atacar a decisão guerreada, é oportuna a

aplicação do princípio da instrumentalidade das formas processuais, segundo o qual não se pode perder de vista a sua utilidade e a sua finalidade, qual seja, assegurar à parte o uso ou exercício de faculdades processuais garantidas pelo devido processo legal.

Prevalecendo, portanto, os princípios da instrumentalidade e da efetividade do processo, não se declara nulidade sem que tenha havido prejuízo algum à parte (CLT, artigo 794).

Incólumes, portanto, os dispositivos constitucionais e legais tidos como violados.

NEGO PROVIMENTO.

NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL.

Alega o sindicato-recorrente que há negativa de prestação jurisdicional decorrente da suposta recusa de sanar as omissões apontadas nos embargos de declaração.

É de se confirmar o r. Despacho denegatório.

Com efeito, o agravante não indica expressamente qual o dispositivo de Lei ou da Constituição Federal que teria sido violado, conforme exige a Orientação Jurisprudencial nº 94 da SDI-1 do TST, o que inibe, por este fundamento, o destrancamento do agravo de instrumento.

NEGO PROVIMENTO.

HORAS EXTRAS. DESCANSOS SEMANAIS REMUNERADOS.

Nesse particular, diz o recorrente que ao ser desprezada suas provas, ofendeu-se o artigo 300 e seguintes e 333 do CPC e o artigo 5º, LV, da CF/88, pois impossibilitou-se ao recorrente de ver validado o princípio do contraditório e da ampla defesa, além do que era do autor o ônus da prova quantos pleitos em debate. Transcreve arestos para cotejo.

Sem razão, contudo.

Por ofensa aos artigos 5º, LV da CF/88, 300 e 333 do CPC o Recurso de Revista não alcança conhecimento por absoluta ausência de prequestionamento, uma vez que não há no v. acórdão regional tese explícita sobre tal aspecto jurídico, como exigido pelo Enunciado nº 297 do TST e pela Orientação Jurisprudencial nº 256 da e. SDI-I. Não bastasse, há manifesta pretensão do reclamado no revolvimento de fatos e provas, o que é vedado em sede extraordinária trabalhista, a teor do Enunciado nº 126 do TST:

Incabível o Recurso de Revista ou de embargos (artigos 896 e 894, letra "b", da CLT) para reexame de fatos e provas. Por divergência jurisprudencial o recurso também não se habilita, uma vez que os arestos transcritos em sede de recurso de revista são inespecíficos, nos termos do Enunciado nº 296 do TST, uma vez que consideram as premissas absolutamente diversas das debatidas nos presentes autos, nada considerando acerca das razões de decidir do v. acórdão regional.

NEGO PROVIMENTO.

DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS.

Aduz o agravante que os encargos previdenciários e fiscais devem ser suportados pelo reclamante, nos termos do Provimento 01/96 da CGJT. Transcreve arestos para cotejo.

É de se manter o r. despacho denegatório, por óbice do Enunciado nº 333 do TST e do artigo 896, § 4º, da CLT, uma vez que a atual, iterativa e notória jurisprudência deste c. Tribunal Superior do Trabalho, externada na Orientação Jurisprudencial nº 32, pacificou-se no mesmo sentido do V.

Acórdão Regional.

NEGO PROVIMENTO.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, negar provimento ao agravo de instrumento.

Brasília, 7 de dezembro de 2004. (Juiz Convocado José Antonio Pancotti – Relator)